

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) adalah sebuah instansi pemerintahan yang mempunyai tugas utama menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan keuangan negara/daerah dan pembangunan nasional, Dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Kementerian sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Presiden RI Nomor 192 Tahun 2014 tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. BPKP merupakan aparat pengawas intern pemerintah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden.

Dalam menjalankan fungsinya Pemerintah Republik Indonesia membentuk Kantor Perwakilan BPKP di setiap Provinsi di Indonesia, Selain menjalankan tugas utama dalam pengawasan keuangan negara/daerah dan pembangunan nasional, Kantor Perwakilan BPKP di tiap provinsi Indonesia juga menjalankan beberapa tugas diantaranya yaitu, Melaksanakan pengawasan intern terhadap akuntabilitas keuangan negara dan/atau daerah atas kegiatan yang bersifat lintas sektoral, Melaksanakan kegiatan pengawasan kebendaharaan umum negara berdasarkan penetapan oleh menteri keuangan selaku bendahara umum Negara, Melaksanakan kegiatan lain berdasarkan penugasan dari Presiden dan atau atas permintaan kepala daerah,

Melaksanakan pembinaan penyelenggaraan sistem pengendalian intern pemerintah pada wilayah kerjanya dan Melaksanakan penyelenggaraan dan pelaksanaan fungsi lain dibidang pengawasan keuangan dan pembangunan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan.

Pada dasarnya mempengaruhi kapasitas organisasi untuk mencapai tujuannya. Orang-orang dalam asosiasi mengambil bagian penting dalam mencapai tujuan hierarkis. Orang-orang menjadi energi yang mendorong organisasi ke depan,. Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan kewajibannya secara tepat akan mempengaruhi perkembangan Organisasi. Karena individu memiliki dengan berbagai keyakinan, sentimen, keinginan, dan asumsi, SDM adalah bagian penting dalam menentukan pencapaian hierarkis. Karena komponen-komponen ini akan mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, komitmen, kesetiaan, dan kecintaan terhadap pekerjaan dan pergaulan, maka diperlukan pertimbangan tambahan. Oleh karena itu, Organisasi harus memiliki pilihan untuk menetapkan kondisi yang mendorong atau memberdayakan perwakilan untuk meningkatkan kapasitas dan peningkatan kemampuan mereka.

Sebagai salah satu instansi pemerintahan yang bertugas untuk melakukan pengawasan keuangan dan pembangunan, BPKP dituntut untuk selalu mempunyai kinerja yang optimal, hal ini diperlukan agar pembangunan dan Pengelolaan suatu daerah dimana Instansi BPKP berada tersebut menjadi berkembang secara berkelanjutan, dalam hal ini BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat yang

berlokasi di Jl. Bypass KM 14, Aie Pacah, Sungai Sapih, Kuranji, Sungai Sapih, Kec. Kuranji, Kota Padang, Sumatera Barat, bertanggung jawab dalam pengawasan keuangan dan pembangunan 19 Kabupaten/kota se-Sumatera Barat

Tabel 1. 1

Daftar kabupaten/kota Ruang lingkup kerja BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat



No.	Kabupaten/Kota	Pusat Pemerintahan
1.	Kabupaten Agam	Lubuk Basung
2.	Kabupaten Dharmasraya	Pulau Punjung
3.	Kabupaten Kep. Mentawai	Tuapejat
4.	Kabupaten Lima Puluh Kota	Sarilamak
5.	Kabupaten Padang Pariaman	Parit Malintang
6.	Kabupaten Pasaman	Lubuk Sikaping
7.	Kabupaten Pasaman Barat	Simpang Ampek
8.	Kabupaten Pesisir Selatan	Painan
9.	Kabupaten Sijunjung	Muaro Sijunjung
10.	Kabupaten Solok	Arosuka
11.	Kabupaten Solok Selatan	Padang Aro
12.	Kabupaten Tanah Datar	Batusangkar
13.	Kota Bukittinggi	Bukittinggi
14.	Kota Padang	Padang
15.	Kota Padang Panjang	Padang Panjang
16.	Kota Pariaman	Pariaman
17.	Kota Payakumbuh	Payakumbuh
18.	Kota Sawahlunto	Sawahlunto
19.	Kota Solok	Solok

Sumber : BPKP Perwakilan Sumatra Barat, 2021

Pegawai Instansi BPKP, dituntut untuk memiliki *OCB* yang tinggi serta bekerja secara efektif dan efisien dan sebisa mungkin untuk menghindari kesalahan-kesalahan yang dapat terjadi dalam pekerjaan. belakangan ini *OCB* menjadi topic

utama organisasi yang ada di dunia, *Organizational Citizenship Behavior* didefinisikan oleh berbagai ahli diantaranya, Perilaku individu yang secara tidak langsung atau terang-terangan diakui oleh sistem insentif dan berkontribusi pada kemandirian dan efisiensi operasi organisasi disebut sebagai *OCB* (Dian et al. 2014).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu wujud sikap prososial seperti sikap sosial yang positif, membangun serta suka menolong yang ditunjukkan karyawan sebagai nilai tambah (Titisari, 2014). Semua perilaku ini dapat berdampak kepada psikologis, lingkungan sosial dan mengurangi konflik dalam lingkungan organisasi. Akibatnya, organisasi atau perusahaan yang ingin sukses membutuhkan karyawan yang mampu lebih dari sekadar melakukan tugas-tugas rutin, tetapi juga menghasilkan kinerja yang melebihi harapan. Sumantri (2011) mendefinisikan *OCB* sebagai "aktivitas individu yang bebas, tidak secara langsung atau terbuka dihargai oleh sistem insentif formal, dan mempromosikan efektivitas operasi organisasi secara umum."

Faktor pendorong utama dalam perkembangan sebuah organisasi adalah adanya sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendorong perusahaan menjadi lebih baik. Selain *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang tinggi, Pegawai BPKP juga harus diberi kompensasi layak yang sesuai dengan pekerjaannya, pemberian kompensasi yang layak dilakukan guna memastikan, tidak terjadinya penyimpangan yang tidak diinginkan saat pegawai BPKP Bertugas di lapangan juga

pegawai BPKP dapat bekerja dengan bersih tanpa ada mengikuti kepentingan pihak-pihak tertentu.

Kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi, Kompensasi penting dipenuhi oleh organisasi kepada karyawannya, agar termotivasi untuk bekerja semaksimal mungkin, berkenaan dengan itu, Menurut Swasto (2011), kompensasi merupakan segala sesuatu yang diperoleh karyawan sebagai imbalan untuk menyumbangkan waktu, tenaga, dan pikiran mereka untuk bisnis. Semua pendapatan yang diperoleh karyawan dalam bentuk uang, produk, atau layanan yang diberikan kepada organisasi disebut sebagai kompensasi. Kompensasi digunakan untuk mendorong kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan yang efisien, motivasi staf, stabilitas individu, dan disiplin. Kriswanti adalah karakter dalam film Kriswanti (2017)

Ardana (2012) mengatakan bahwa Kompensasi merupakan semua yang perwakilan dapatkan sebagai *trade-off* untuk komitmen dan pekerjaan mereka terhadap organisasi. Seperti yang ditunjukkan oleh Wayne (2013), Kompensasi merupakan salah satu biaya yang harus dikeluarkan oleh organisasi dengan harapan organisasi akan mendapatkan penghargaan untuk pelaksanaan tugas yang representatif. Untuk sementara, menurut Sofyandi (2012) Kompensasi adalah semua yang diperoleh perwakilan sebagai imbalan atas pekerjaan atau pengabdian mereka. Inspirasi datang dari dalam diri seorang individu yang berharap dapat memberikan hasil yang dapat mempengaruhi pelaksanaan yang representatif.

Dalam mencapai tujuannya, organisasi tentunya juga harus memperhatikan sdm yang ada di organisasi, organisasi dituntut untuk dapat menjalankan kewajibannya sebagai sebuah organisasi dan memenuhi hak hak yang seharusnya diterima oleh sdm yang ada di organisasi tersebut, perlu juga bagi untuk organisasi tersebut agar sdm yang ada dalam perusahaan tersebut mencapai kepuasan kerja, berbagai penelitian terdahulu telah mendefinisikan apakah itu kepuasan kerja, diantaranya, Seperti yang ditunjukkan oleh Koesmono (2014), Kepuasan Kerja dicirikan sebagai penilaian, perasaan, atau disposisi individu atau perwakilan terhadap pekerjaannya, serta kepuasan dan persyaratan melalui pekerjaan atau latihan kerja. Kepuasan Kerja menggabungkan bermacam-macam variabel, termasuk posisi, gaji, pengakuan, hubungan manajer-pekerja, dan kemungkinan pengembangan. Kepuasan Kerja menyinggung mentalitas umum individu tentang pekerjaannya. Pekerjaan tidak sepenuhnya diatur oleh asosiasi dengan rekan kerja dan atasan, kepatuhan terhadap prinsip dan strategi yang berwenang, memenuhi prasyarat pelaksanaan, dan hidup dalam keadaan kerja yang ideal, di antara variabel yang berbeda. Definisi di bawah ini dapat membantu Anda memahami apa itu kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja dapat mengacu pada bayaran yang diberikan oleh bisnis, termasuk gaji atau keuntungan dan kantor kerja lainnya atas bantuan pemerintah mereka. Bantuan pemerintah tidak boleh diabaikan oleh kepala suku. Salah satu unsur yang menentukan efisiensi pekerja adalah kompensasi (Salam, 2014). Kepuasan Kerja dicirikan sebagai jumlah seseorang mengambil bagian dalam pekerjaan

tertentu, bukan seberapa keras atau baik mereka bekerja. Kepuasan Kerja terkait dengan sentimen atau perspektif seseorang terhadap pekerjaan yang sebenarnya, serta remunerasi, peluang kemajuan atau sekolah, pengawasan, kolaborator, tanggung jawab, dan variabel lain. Sutrisno (2010) menyatakan kepuasana kerja adalah sikap perwakilan terhadap bisnis yang berkaitan dengan tindakan kerja, upaya terkoordinasi pekerja, hibah yang diperoleh bekerja, dan perenungan fisik dan mental.

Salah satu implikasi dari perilaku organisasi adalah kepuasan. Kepuasan kerja adalah fitur penting bagi perusahaan; tanpanya, kinerja pribadi, kinerja kelompok, dan kinerja organisasi akan terganggu. Definisi berikut dapat membantu Anda memahami apa arti kepuasan kerja, Pemenuhan pekerjaan menurut Sunyoto (2012) adalah sifat tunggal individu, dengan tingkat pemenuhan yang berfluktuasi bergantung pada kerangka nilai yang menyangkut dirinya. Ini karena cara setiap orang luar biasa. Semakin tinggi melihat Kepuasan Kerja, semakin banyak bagian pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, begitu juga sebaliknya. Kepuasan Kerja adalah keadaan yang penuh gairah di mana orang memandang pekerjaan mereka yang bisa positif atau pesimis, dan ada beberapa tanda Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja juga merupakan ciri khas yang harus dimiliki oleh setiap karyawan, di mana orang dapat bergaul dengan tempat kerjanya dan bekerja dengan energi dan kejujuran untuk menawarkan lebih banyak dalam mencapai tujuan organisasi (Kunartinah, 2012).

Sebagai instansi yang dituntut bekerja secara efektif dan efisien tanpa menghilangkan hasil pekerjaannya, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB),

kompensasi dan kepuasan kerja juga merupakan faktor faktor penentu yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam menjalankan fungsinya sebagai instansi yang bertanggung jawab dalam melakukan pengawasan keuangan dan pembangunan, instansi BPKP terdapat 118 pegawai yang terbagi kedalam 6 bidang dengan tugas dan fungsi-nya masing masing

Tabel 1. 2
Komposisi Pegawai BPKP Provinsi Sumatera Barat

Nomor	Bidang	Jumlah Pegawai
1.	Tata Usaha	17
2.	Instansi Pemerintah Pusat (IPP)	23
3.	Program dan Pelaporan serta Pembinaan APIP (P3A)	16
4.	Akuntabilitas Pemerintah Daerah (APD)	23
5.	Akuntan Negara (AN)	21
6.	Investigasi	18
Total	6 Bidang	118

Sumber : *BPKP Sumbar, 2021*

Murty dan Hudiwinarsih (2012). Menyatakan organisasi tidak terpaku pada kualitas dan ukuran pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, serta perilaku tulus yang ditampilkan dalam memenuhi komitmen yang diberikan kepadanya. Kinerja representatif dicirikan sebagai hasil subjektif dan kuantitatif yang dapat dicapai oleh seseorang atau perkumpulan dalam suatu organisasi, sesuai dengan spesialis, kewajiban, dan kewajiban tertentu untuk mencapai tujuan otoritatif. dilakukan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan sesuai dengan pedoman dan prasyarat yang ditetapkan (Panjaitan et al. 2018). Sebuah catatan hasil yang

diperoleh dari suatu pekerjaan atau tindakan tertentu selama beberapa waktu disebut sebagai prestasi kinerja. Sejalan dengan itu, diperlukan suatu penanda yang dapat memberikan penilaian objektif terhadap suatu presentasi untuk mengukur suatu Kinerja.

Kinerja digambarkan sebagai kapasitas individu untuk menjalankan tugas secara efektif (Arianty et al. 2016). Kinerja representatif mengacu pada pekerjaan individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya untuk memenuhi tujuan organisasi. Perwakilan dapat menang di lingkungan kerja dengan asumsi mereka memiliki tingkat eksekusi yang tinggi. Kinerja adalah salah satu faktor yang menentukan kapasitas kantor atau organisasi untuk mencapai tujuannya.

Untuk menunjukkan kemajuan sumber informasi, hasil, dan efek dalam setiap siklus, diperlukan eksekusi yang hebat. Arti kata eksekusi berasal dari kata work execution, yang disebut juga dengan genuine execution, work execution, atau real achievement of a representative. Sementara itu, menurut Tanjung dan Zulhardi (2019), ungkapan "eksekusi" berasal dari "eksekusi pekerjaan" atau "eksekusi asli" yang mengacu pada hasil kerja atau pencapaian asli seseorang. Kualitas dan ukuran pekerjaan yang dicapai oleh seorang pekerja dalam menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan komitmen yang diberikan kepadanya dicirikan sebagai kinerja.

Istilah kinerja mengacu pada suatu tahapan dalam proses penyelesaian suatu tugas (Simanjuntak, 2011). Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja merupakan suatu tahapan pencapaian bagi seorang individu yang bekerja untuk perusahaan. Kinerja organisasi ditentukan oleh tiga faktor kunci: dukungan organisasi,

keterampilan atau kemandirian manajerial, dan kinerja setiap individu yang bekerja dalam organisasi, di mana setiap unit dalam perusahaan mencakup banyak divisi, masing-masing dengan beberapa pekerja (Simanjuntak, 2011).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul: “**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN KANTOR PERWAKILAN BPKP PROVINSI SUMATERA BARAT**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti antara lain:

1. Bagaimanakah pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimanakah pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat?
3. Bagaimanakah pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat?
4. Bagaimanakah pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat?

5. Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat?
6. Bagaimanakah Kepuasan kerja memediasi pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat?
7. Bagaimanakah Kepuasan kerja memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan paparan pada latar belakang serta rumusan masalah yang telah disampaikan, Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat
2. Mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat
3. Mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat
4. Mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat
5. Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat

6. Mengetahui Kepuasan kerja memediasi pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat
7. Mengetahui Kepuasan kerja memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis.

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan ilmu pengetahuan penulis di bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia. Serta, sebagai sarana untuk penerapan teori-teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan.

2. Bagi akademisi

Manfaat Teoritis Penelitian ini diharapkan bisa dipergunakan selaku kajian serta pembelajaran pengetahuan SDM dalam masa yang akan datang tentang pengaruh *OCB* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada karyawan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat, serta peneliti harapkan mampu dijadikan bahan referensi bagi penelitian berikutnya.

3. Bagi pihak lain

Manfaat Praktis Hasilnya dari penelitian ini bermanfaat selaku informasi tambahan serta peningkatan kinerja BPKP Provinsi Sumatera Barat.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kompensasi sebagai variabel independen yang akan memengaruhi Kinerja sebagai variabel dependen, dan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi, Objek penelitian ini adalah karyawan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan pembahasan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Bab ini berisi teori-teori yang berkaitan dengan penelitian. Selain itu membahas beberapa penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis serta model kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran, serta metode analisis data untuk membuktikan hipotesis

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil penyebaran kuesioner penelitian, analisis deskriptif penelitian, dan analisis data yang berguna untuk membuktikan hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan penelitian yang telah dilakukan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran yang berguna untuk penelitian berikutnya.



